

# 博士學位論文

内容の要旨

および

審査結果の要旨

第15号

2018年度

大阪経済大学

本号は学位規則（昭和 28 年 4 月 1 日文部省令第 9 号）第 8 条の規定による公表を目的として平成 31 年 3 月 16 日に本学において博士の学位を授与した者の論文内容の要旨および論文審査の結果の要旨を収録したものである。

学位番号に付した甲は、学位規則第 4 条第 1 項（いわゆる課程博士）によるものである。

大阪経済大学

# 目 次

学位記番号	学位の種類	氏 名	論 文 題 目	頁
甲 第 15 号	博士 (経済学)	フキサカ サチコ 脇坂 幸子	超高齢社会におけるシルバー人材センターの役割 とその再構築 ～共働・共助を支える横断的組織づくりの必要性～	1

氏名	脇坂 幸子
学位の種類	博士（経済学）
報告番号	甲 第15号
学位授与年月日	平成31年3月16日
学位授与の要件	学位規則（昭和28年4月1日 文部省令第9号） 第4条第1項該当
学位論文題目	超高齢社会におけるシルバー人材センターの役割とその再構築 ～共働・共助を支える横断的組織づくりの必要性～
審査委員	主査：森 詩恵 教授 副査：櫻井 幸男 教授 副査：伊藤 大一 准教授

## 論文内容の要旨

### I. 論文の構成

はじめに一課題の設定

第1章 高齢者事業団における「生きがい就業」は再生されるのか  
～労働市場に傾斜する政策展開の中で～

はじめに

第1節 高齢者の就労の運動とその理論

- (1) 大河内理論が提起するもの
- (2) 高齢者事業団の活動と大河内理論
  - 1) 高齢者事業団が誕生する背景
  - 2) 高齢者事業団の組織上の独自性

第2節 シルバー人材センターの意義と限界

：高齢者事業団からシルバー人材センターへの移行

- (1) シルバー人材センターの創設
- (2) シルバー人材センターの高齢者就労における位置づけ：高齢者事業団との相違

第3節 法制化以降の高齢者労働市場とシルバー人材センターの労働市場における位置づけ

- (1) 労働省の高齢者労働市場の形成と改革の視角
- (2) 雇用・就労支援政策の中のシルバー人材センター
- (3) 新しい時代に要請されるシルバー人材センターの役割

まとめにかえて

第2章 シルバー人材センターが抱える課題の再整理～共働・共助の視点から～

はじめに

第1節 シルバー人材センターの仕組み

- (1) シルバー人材センターの構想と理念
- (2) シルバー人材センターの概要

第2節 シルバー人材センターの事業内容

- (1) 受託事業
  - (2) 独自事業
  - (3) 有料職業紹介事業と一般労働者派遣事業
  - (4) 講習・研修、事業運営のための活動
- 第3節 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」にもとづく補助金制度
- (1) 補助制度から法制化後の補助対象経費の拡大
  - (2) 補助金の推移
- 第4節 シルバー人材センターを取り巻く組織形態
- (1) シルバー人材センター連合の設立背景とその役割
  - (2) 全国シルバー人材センター事業協会の設立経緯とその役割
- 第5節 シルバー人材センターが抱える課題とその対策～むすびにかえて
- (1) 会員の意識改革と参加促進
  - (2) 会員・高齢者のニーズにあった支援
  - (3) 事業のさらなる展開—就業のミスマッチ解消に向けて

### 第3章 シルバー人材センターにおける「生きがい就業のダブルスタンダード」とその課題～「ゴールド会員」「プラチナ会員」に対するインタビュー調査をもとに～

はじめに

#### 第1節 「生きがい就業」の「ブレ」と「生きがい就業のダブルスタンダード」

- (1) 「就業できない」会員への対応とその意味するもの
- (2) 「就業を希望しなくなった」会員への対象範囲の拡大

#### 第2節 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の導入背景とその意味

#### 第3節 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みと現状～インタビュー調査から～

- (1) 導入年とその導入背景
- (2) 会員種別と人数
- (3) 適用条件
- (4) 活動内容、会費、会員種別の変更条件
- (5) 今後の課題

むすびにかえて

### 第4章 シルバー人材センターにおける「地域班」活動の意義と課題～A市シルバー人材センターの「地域班」調査から～

はじめに

#### 第1節 A市シルバー人材センターの概要と地域班

- (1) A市の概要
- (2) A市シルバー人材センターの概要
- (3) 地域班の歴史と仕組み

#### 第2節 地域班の世話人に対するアンケート調査

#### 第3節 Y地域班へのヒアリング調査

- (1) 世話人の具体的な仕事内容
- (2) 地域班の活動と受注状況
- (3) 地域班活動の課題

#### 第4節 地域班活動の意義と課題～むすびにかえて

引用・参考文献

## II. 論文の要旨

本論文の目的は、大河内一男が提唱した「自主・自立、共働・共助」に基づく「生きが

い就業」、その実行組織であるシルバー人材センターの今後のあり方について再検討することである。そのうえで、少子高齢社会における高齢者の社会での役割、また高齢者同士、高齢者と地域とのつながりを実現するため、シルバー人材センターをどのように活かし、再構築するべきか、その方策を検討している。

序章では、本研究に至る研究背景として、これまでの国のシルバー人材センター政策が高齢者雇用政策へと傾くことで「自主・自立」がさらに難しくなり、また設立当初から会員同士や会員と地域とのつながりなどが弱く、「共働・共助」の理念も発揮されないままとなっているという課題を提示している。そして、このような課題を抱えながらも、シルバー人材センターに関する近年の研究は少なく、また先行研究においても本論文で焦点をあてる会員の「共働・共助」を目指した横断的組織づくりの必要性についてはほとんど検討されていない点が指摘されている。

第1章では、シルバー人材センターの「生きがい就業」の概念やその実現化に向けた取り組みの歴史的展開を明らかにしたうえで、これまでの高齢者就業支援政策の政策展開を分析・考察している。ここでは、「生きがい」を高齢者問題を解決するキー概念としてとらえ、1990年代以降、国の高齢者就業支援政策がどのように展開し、シルバー人材センターの在り方が問われていくのか、高齢者就業と生きがいとの関係から再検討している。本章の結論は、①大河内による高齢者の「生きがい」の把握の独自性は、定年退職後の生活に労働を投入することで高齢者の「生きがい」に新しい観点を与えたばかりでなく、資本の雇用関係に包摂されない高齢者の労働という新しいカテゴリーを創出したという点、しかし、②とくに1990年代以降においては、新しく起こった高齢者の労働論を従来の枠の労働に組み入れようという動き、つまり高齢者就業支援政策が労働市場に傾斜する形で行われていく過程を明らかにした点の2点である。

第2章では、シルバー人材センターの理念である「自主・自立、共働・共助」の視点から、シルバー人材センターの仕組みとその課題を再整理している。そして、今後の課題として導き出されたのは次の3点である。①これまでの就業支援だけでなく、会員が事業や組織運営に積極的に参加し、地域の課題に対しても会員自身がその課題や取り組み方法を見つけだそうとする意欲や行動を支援する会員の意識改革と参加促進、退会する会員は加齢が原因だけでなく、病気等で退会する会員も年々増えることから、高齢者と社会とのつながりを維持するための②会員・高齢者のニーズにあった支援、③事業のさらなる展開、の必要性であった。

第3章では、近年、シルバー人材センターでその対応を検討する必要がある「就業できない」会員に焦点をあて、インタビュー調査から「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みと課題を明らかにしている。結論は3点あり、まず①シルバー人材センターの根幹をなす「生きがい就業」には「生きがい就業のダブルスタンダード」が存在しているという事実を明確にしたことである。つまり、現在は「生きがい就業」が「配分金が得られる」就業として狭い範囲でとらえられる場合と、大河内が提唱した広い範囲でとらえるという場合の二つが混在している状況ということである。そして、②これまでシルバー人材センターでは、「就業できない」会員に対する対応として、積極的ではなくとも広い範囲の「生きがい就業」の支援が行われてきたということである。さらに、③「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みの登場には、加齢や健康上の理由から「就業できない」会員への対応から、介護や孫の世話、また働く力はあっても「就業を希望しなくなった」会員へとその範囲を拡大した流れによることが明確になった。そのため、本章では、シルバー人材センターが再び大河内が述べる「生きがい就業」の意味を内外に知らしめることによって、会員同士のつながりや社会貢献活動への参加に対するシルバー人材センターの果たす役割の重要性も再認識され、本来の意味での「生きがい就業」を支援する組織へと名実ともに立ち返ることが可能となるという提言を行っている。

最終章である第4章では、シルバー人材センターにおける「共働・共助」による会員同士、会員と地域とつながり支援、横断的組織づくりの重要性を明らかにするために、会員

組織である「地域班」に焦点をあて、A市シルバー人材センターの世話人に対するアンケート及びヒアリング調査を実施している。その結果、「地域班」活動によって、会員がより身近な地域で、会員同士や地域とのつながりを構築することが可能となり、会員の積極的なセンター事業への関わりが可能となることが明らかになった。また、会員が集まれる場所、交流を持てる場所を作り出し、その場所を拠点として地域とのつながりを作り出せることも明らかになった。一方で、シルバー人材センターの根本にかかわる課題として、地域班を支える世話人の人手不足、会員の減少・高齢化の問題も浮かび上がり、シルバー人材センターを退会した会員や地域の高齢者に対する見守り活動の必要性も明確になった。そして、今後のシルバー人材センターが進むべき方向性としては、高齢者の就業支援だけでなく会員同士、また地域や社会とのつながりをもつ横断的な仕組みを作り出すという面での役割を再確認すること、会員をはじめ地域や社会の高齢者にシルバー人材センター自体に高齢者が社会との接点をつくりだし維持する機能を備えている点を示し、シルバー人材センターがその役割を担っていくことを提唱している。

## 審査概要および審査結果

### I. 最終試験審査の概要

審査委員会では、本論文が次のような特徴を持つことを確認した。

#### 1. 問題意識と研究目的の妥当性

本論文は、高齢者の社会的孤立、社会的排除の問題解決に向けた支援のあり方を検討するため、高齢者の「生きがい就業」とその支援を行うシルバー人材センターに焦点をあてている。

大河内一男によって、「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、高齢者の「生きがい就業」を通じて、高齢者がこれまで培った経験や智慧を社会へ還元し、高齢者の力を地域や社会へ活かすことを目的とした組織(高齢者事業団)が1970年代に設立された。しかし、シルバー人材センターとして法制化されて以降、高齢者の「生きがい就業」は配分金を得るための就業としてとらえられ、大河内が述べるような「自分の長い人生の中で身に付けた経験と技能と生活の智慧というべきものを地域のために提供することに老後の積極的な生き甲斐を見つけ出そう」(大河内[1982])とするものではなかった。そのため、少子高齢化が進展し、高齢者の社会的孤立、社会的排除が問題となっている今、改めて大河内が提唱した高齢者の「生きがい就業」とは何を意味するものなのかを問い直し、高齢者の「生きがい就業」を本来の意味で支援するシルバー人材センターを再構築することが求められている。

また、筆者は、1990年代以降の高齢者就業支援政策は、配分金が得られる「生きがい就業」をどのように提供するかといった就業に関する検討や支援が主であり、「共働・共助」という理念を掲げながらも、これからますます必要とされる高齢者同士や高齢者と地域・社会とのつながりを構築する支援はほとんど行われていない点を指摘した。

以上の問題意識から、本論文の目的は、大河内が提唱した高齢者の「生きがい就業」の意味を改めて問い直したうえで、その実行組織であるシルバー人材センターの再構築に向けての方策を検討することであり、本論文における問題意識と研究目的は明確で、妥当なものである。

#### 2. 先行研究の丹念な分析と見過ごされてきた課題の明確化

本論文では、高齢者の「生きがい就業」や就業支援政策、高齢者事業団及びシルバー人材センターなどに関する先行研究を丹念に分析し、これまで見過ごされてきた課題を明確にしている。また、研究論文だけでなく、政府及びシルバー人材センターのあり方に関して検討を行った審議会、全国シルバー人材センター事業協会からの各報告書も時系列にそ

って丁寧に分析し、それぞれが目指す方向性やその問題点を整理している。

このような先行研究の詳細な分析から、①高齢者就業支援政策やシルバー人材センター研究が、1990年代以降はその必要性が増しているにも関わらずほとんど行われていない点、②現在、多くのシルバー人材センターでは、配分金が得られる「生きがい就業」の支援があたかもすべてであるかのように認識されている点、③そして、シルバー人材センターでは、「共働・共助」の理念に基づく高齢者同士、高齢者と地域・社会がつながるための支援がほとんど行われておらず、たとえ行っていたとしても評価されていないという点を明らかにした。

詳細に述べれば、第1章では、まず、本論文で、「生きがい就業」を提唱した大河内一男の研究成果や高齢者事業団創設過程に関する先行研究を丹念に読み解き、高齢者と生きがいの関係、シルバー人材センターの法制化に向けた動きを明らかにした。そして、1990年代以降の高齢者就業支援政策とシルバー人材センターのあり方がどのように関係し展開していくのかを検討した。

ここで明らかになったことは、「生きがい」が社会的排除をはじめ、高齢者問題を解決するキー概念であること、大河内が提唱する高齢者の「生きがい就業」は定年退職後の生活に労働を投入することで生きがいに新しい観点を与えただけでなく、高齢者の労働という新しいカテゴリーを創出したということである。しかし、労働と福祉の中間に位置する高齢者の「生きがい就業」は、1990年代以降の年金支給開始年齢の引き上げ政策と絡んで、60歳以上の労働も「資本の下の」雇用関係に包摂されるべき対象となり、これは大河内が提唱した高齢者の労働とは異なったものであった。

また、シルバー人材センターの今後のあり方について検討した各審議会報告においても、その課題として取り上げられるものは、どのように配分金が得られる「生きがい就業」を提供するか、また就業のミスマッチ問題など、就業に関するものがほとんどであった。しかし、第2章では、シルバー人材センターが会員の高齢化・多様化に対応し、「自主・自立、共働・共助」の理念を具体的に実現するためには、①会員の意識改革と組織への参加促進、②会員・高齢者のニーズにあった支援、③事業のさらなる展開の3点から再構築されることが必要であると提示した。

以上のように、本論文では、第1章で高齢者の「生きがい就業」の意味を改めて問い直したうえで、1990年代以降の政府の高齢者就業支援政策の展開との関係を見事に描き出し、第2章ではこれまで見過ごされてきたシルバー人材センターの解決すべき課題を明確にしている。これらは従来の研究をさらに一歩進める成果であるといえる。

### 3. 「生きがい就業のダブルスタンダード」と今後の役割の明確化

第3章では、シルバー人材センターの「生きがい就業」が配分金を得られる就業として矮小化しているという現状の一方で、「就業できない、就業を希望しない」高齢者に対する取り組みを行っているシルバー人材センターも存在することから、改めて「生きがい就業」のとらえ方を具体的に整理し、今後のシルバー人材センターが果たすべき役割を再検討している。ここでの成果は、現在、高齢者の「生きがい就業」のとらえ方にはブレが生じており、あるときは配分金が得られる就業として狭い意味でとらえ、あるときは大河内が提唱した広い意味でとらえるという状況が起こっており、常にこの両方のとらえ方が混在している点を明らかにしたことである。そして、筆者はこれを「生きがい就業のダブルスタンダード」と位置づけた。

大河内が提唱した高齢者の「生きがい就業」の意味でとらえた場合、シルバー人材センターの役割には、配分金が得られる就業支援だけでなく、有償ボランティアや社会貢献活動など高齢者が自ら可能な範囲でその力を発揮し、高齢者が地域や社会とのつながりを維持するための支援を行うことも当然含まれている。全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業のあり方に関する検討会第一次報告書」（2013年3月）でも、「年齢や体力的な理由などにより、就業が困難な会員であっても退会しなくてもよいような会

員制度（ゴールド会員、プラチナ会員等）が必要である」と述べており、実際にこれらの会員制度も実施されている。しかし、ゴールド会員やプラチナ会員制度の仕組みや現状を明らかにした研究成果はこれまでなく、本論文での調査によって初めてその姿が明らかにされた点はその功績の一つといえよう。

この調査から明らかになったことは、シルバー人材センターにおける高齢者の「生きがい就業」は配分金が得られる就業へと矮小化している一方で、配分金を得られる「就業ができない、就業を希望しない」高齢者がシルバー人材センターの活動を通じて、その力を活かし、地域や社会とのつながりを維持することが可能となっている点である。大河内の述べる意味でとらえた高齢者の「生きがい就業」こそ、シルバー人材センターにおいて今後さらに必要とされている支援であり、その役割の再認識が重要であることを本論文では明らかにしている。

#### 4. 高齢者の自主的活動とつながりを構築する「地域班」活動の現状分析

第4章では、会員の組織化の一つの方法である「地域班」活動に焦点をあて、世話人に対してアンケート及びヒアリング調査を実施し、その仕組みと課題を明らかにしている。近年、地域班の重要性がようやく認識され少しずつ設置するシルバー人材センターも登場しているが、先行研究としては小林[1987]のみの研究となっており、その仕組みや現在の課題など明らかにされていない点が多かった。しかし、高齢者の社会的孤立、社会的排除を解決するためにも、日常の行動範囲が狭くなる高齢者にとって身近な地域での活動が重要であることは明白で、改めてその仕組みや課題を探ることは非常に有効である。

この地域班調査で明らかになったことは、地域班の創設によって高齢者が自主的に活動し、高齢者同士、高齢者と地域・社会とのつながりが深まることが確認された点である。また、地域班の代表世話人や地域班選出の理事によって、会員の声を事務局へ伝える機能も備えられ、会員の組織への参加も促進されていることがわかった。このように、シルバー人材センターの地域班活動から、シルバー人材センターは高齢者の自主的活動を促し、高齢者が地域や社会とのつながりを維持するための役割も担っていることが再確認できた。

以上のように、第3章、第4章では、これまでの研究ではとらえきれていなかったシルバー人材センターの取り組みや現状をアンケート及びヒアリング調査で明らかにし、今後、シルバー人材センターの向かうべき方向性を検討する際に非常に有効な示唆を与えている。

#### 5. 今後の研究課題

本論文は、シルバー人材センターに注目し、高齢者の「生きがい就業」の意味を改めて問い直し、高齢者の「生きがい就業」と1990年代以降のわが国の高齢者就業支援政策の関係を分析した。そのうえで、シルバー人材センターが高齢者同士、高齢者と地域・社会がつながる組織へと再構築する必要性と今後の方策を明らかにした好論文である。

また、本論文では、高齢者の「生きがい就業」にはダブルスタンダードが存在し、その時々のとらえ方によって、「生きがい就業」が指し示す意味が異なっていることも明らかにした。そして、本論文ではこの「生きがい就業のダブルスタンダード」が存在することを内外に知らしめることで、高齢者同士、高齢者と地域のつながりを構築する役割の重要性をシルバー人材センターに認識させるということが述べられている。しかし、実際、シルバー人材センターが高齢者同士、高齢者と地域のつながりを構築する役割の重要性を認識していても、補助金などの財政的インセンティブが働かない場合や取り組み自体が評価されない場合は、その役割を推進することは難しい状況であると考えられる。そのため、シルバー人材センターの実施している多様な「生きがい就業」支援をどのように評価するかという視点やその評価方法を今後検討することが必要であろう。

また、シルバー人材センターに参加する高齢者の平均年齢も70歳を超え、また個人個人のニーズが多様化するなかで、ゴールド会員・プラチナ会員制度や地域班活動以外にも、サークル活動やボランティア活動などについて調査しその状況を明らかにすることで、さら

に多様な機能を持ちあわせたシルバー人材センターを再構築できる可能性がある。今後、高齢者が社会とつながる支援としての高齢者の「生きがい就業」に対する多様な実証的研究を期待したい。

## II. 口頭試験の結果と学力の確認

本論文の内容及び関連する科目について、2019年2月8日13時30分から14時30分にわたって口頭試験を実施し、学識と研究能力を有することを確認した。

## III. 結論

本審査委員会は提出された脇坂幸子氏の博士（課程）学位請求論文が、博士（課程）学位を授与されるに値するものであり、かつ、最終試験を通して論文提出者がその専門分野における十分な学識と研究者としての自立した能力を有することを確認し、博士（経済学）学位を授与するに相応しいと判断した。

（備考）

<文献>

- ・大河内一男[1982]「シルバー人材センター事業について—その理念と構想—」『公益法人』11(9)。
- ・小林謙一[1987]「高齢者事業団の2つの類型—シルバー人材センターと高齢者雇用福祉事業団の組織と運営」『経済志林』55(2)、法政大学経済学会。